



[OMISSIS]

Fasc. UVMACT [OMISSIS]/2022

Oggetto: Misura della rotazione del personale - raccomandazione

Il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 14 giugno 2022, ha preso atto di quanto rappresentato dal RPCT in merito alla carenza di personale, in particolar modo di figure dirigenziali, potendo disporre, allo stato, di un dirigente a tempo indeterminato e due a tempo determinato reclutati ai sensi dell'art. 110 del TUEL.

Tuttavia, condividendo le argomentazioni esposte in merito alle scelte effettuate con lo scopo di garantire il conferimento degli incarichi di responsabilità dirigenziale a soggetti dotati delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa, nella medesima adunanza il Consiglio ha deliberato di inviare a codesta Amministrazione la presente raccomandazione, ai sensi dell'art. 11, co. 1, lett. b), del "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione" (delibera n. 300 del 29.3.2017, pubblicato in G.U. n. 91 del 19.4.2017), al fine di fornire indicazioni utili all'applicazione della misura della rotazione del personale, quale efficace misura di prevenzione della corruzione.

Dall'esame del PTPCT comunale relativo al triennio 2022/2024, la misura della rotazione risulta integrata rispetto alla precedente stesura, riportando le delibere di Giunta relative alle riorganizzazioni dell'Ente e al nuovo conferimento degli incarichi di P.O..

In merito alla programmazione pluriennale dei criteri viene indicato, in sostanza, che i nuovi incarichi da conferire alla scadenza del triennio 2022/2024 (31.12.2024), dovranno essere conferiti nel rispetto dei principi sanciti da ultimo nel PNA 2019 (Delibera n. 1064 del 13.11.2019), per gli incarichi dirigenziali attualmente in essere, alla scadenza di tre anni dalla nomina, la responsabilità deve essere di regola affidata ad altro dirigente, salva motivata ed oggettiva impossibilità che dovrà risultare, a fronte di posizioni infungibili, dall'assenza di categoria professionale omogenea.

Per gli incarichi di P.O., ferme le cause di esclusione previste dagli articoli 2 e 3 del regolamento approvato con delibera di G.C. n. [OMISSIS], quale ulteriore causa di esclusione dall'incarico per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, la permanenza nella titolarità della stessa P.O. non può avere una durata superiore ai 5 anni, tenuto conto degli incarichi già conferiti alla data del 30.03.2020.



Presidente

Affiché la rotazione sia un efficace argine a fenomeni di *maladministration*, deve avvenire con una variazione reale dei compiti e delle funzioni del dipendente, sia riferite a responsabilità dirigenziali che non dirigenziali, pur se la rotazione è applicata all'interno dello stesso ufficio o tra uffici diversi.

Gli atti di riorganizzazione che di fatto lasciano immutate le mansioni al singolo dipendente, variano solamente la denominazione del Servizio/Ufficio, non possono essere considerati al fine della rotazione, così come il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo parziale o di P.O. ad intermittenza.

Come più volte ribadito dall'Autorità la misura della rotazione introdotta dalla legge 190/2012 agli artt. 1, co.4, lett. e), co. 5, lett. b) e co. 10, lett. b), deve essere utilizzata come strumento ordinario di organizzazione ed impiego ottimale delle risorse umane, con lo scopo di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, dovute alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione e soprattutto nelle aree che di per sé aumentano l'esposizione a fenomeni svianti dal buon andamento amministrativo.

Nel PNA 2019 – allegato 2 - *La rotazione "ordinaria" del personale*, viene specificato che negli uffici individuati come a più elevato rischio di corruzione, sarebbe preferibile che la durata dell'incarico fosse fissata al limite minimo legale. Alla scadenza, la responsabilità dell'ufficio o del servizio dovrebbe essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente. Invero, l'istituto della rotazione dirigenziale, specie in determinate aree a rischio, dovrebbe essere una prassi "fisiologica", mai assumendo carattere punitivo e/o sanzionatorio.

Una declinazione annuale della programmazione introdotta su base pluriennale nel PTPCT comunale, renderebbe applicabile la misura anche in presenza di una ridotta dotazione organica, evitando al contempo un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati.

In tal senso potrebbe risultare utile programmare in tempi diversi, e quindi non simultaneamente, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio.

Si rammenta poi, che nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee, per le quale non è prevista una specifica attestazione professionale e/o iscrizione ad Albo, non si può invocare il concetto di infungibilità. Per prevenire situazioni in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, al fine di scongiurare l'assegnazione, dello stesso soggetto, al medesimo posto di



Presidente

funzione *sine die*, occorre programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

Tanto si rappresenta al fine delle più opportune azioni di Vostra competenza.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Firmato digitalmente il 21 giugno 2022